

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA PENA JAKARTA SELATAN

Faiz Nurhalim Majid<sup>1</sup>, Imbron<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> faiz.nurhalim98@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen02455@unpam.ac.id

### Abstract

*This research aims to determine the influence of leadership style and compensation on employee performance at PT. Graha Pena South Jakarta. This research uses a descriptive method with a quantitative approach. The sample collection technique used saturated sampling and the sample obtained in this study was 60 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of this research show that: (1) There is a partial influence obtained by  $T_{count} 1.242 < T_{table} 2.001$ . Thus,  $H_{a1}$  is rejected and  $H_{01}$  is accepted, meaning that there is no influence on leadership style on employee performance at PT. Graha Pena, South Jakarta. (2) There is a partial influence obtained by  $T_{count} 2.922 > T_{table} 2.001$ . Thus,  $H_{a2}$  is accepted and  $H_{02}$  is rejected, meaning that there is an influence on compensation on employee performance at PT. Graha Pena, South Jakarta. (3) There is a simultaneous influence obtained by  $F_{count} 23.116 > F_{table} 3.160$ . Thus,  $H_{a3}$  is accepted and  $H_{03}$  is rejected, meaning that there is an influence on leadership style and compensation together on employee performance at PT. Graha Pena South Jakarta.*

*Keywords: Leadership Style, Compensation, and Employee Performance*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Pena Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan sampel menggunakan sampling jenuh, dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh secara parsial diperoleh  $T_{hitung} 1,242 < T_{tabel} 2,001$ . Dengan demikian, maka  $H_{a1}$  ditolak dan  $H_{01}$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh pada gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Pena Jakarta Selatan. (2) Terdapat pengaruh secara parsial diperoleh  $T_{hitung} 2,922 > T_{tabel} 2,001$ . Dengan demikian, maka  $H_{a2}$  diterima, dan  $H_{02}$  ditolak, artinya terdapat pengaruh pada kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Pena Jakarta Selatan. (3) Terdapat pengaruh secara simultan diperoleh  $F_{hitung} 23,116 > F_{tabel} 3,160$ . Dengan demikian  $H_{a3}$  diterima, dan  $H_{03}$  ditolak, artinya terdapat pengaruh pada gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Pena Jakarta Selatan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

Kesuksesan tiap perusahaan tidak luput dari kedudukan karyawan maupun sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas yang cocok dengan porsinya. Tiap perusahaan tentu memerlukan sumber daya manusia yang memiliki mutu yang baik untuk masa depan. Setelah itu pastinya perusahaan pula menginginkan keahlian yang lumayan besar untuk dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang bermutu diharapkan sanggup menghasilkan kedudukan yang lumayan aktif teruntuk manajemen perusahaan semacam perencana, pelaksana ataupun pengawas untuk perusahaan. Perusahaan didesak agar dapat ditingkatkan sumber daya manusianya pula wajib senantiasa meningkatkan mutu manajemen perusahaan agar dapat berkompetisi dengan perusahaan yang lain.

Kinerja seseorang dapat dilihat bagaimana dirinya dalam menyelesaikan tugasnya, dan tanggung jawabnya dengan baik dari segi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, serta tidak lupa kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, karena gaya kepemimpinan yang dapat menentukan untuk tercapainya hasil kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Selain memperhatikan gaya kepemimpinan, usaha yang dapat dilakukan guna meningkatkan keberhasilan perusahaan merupakan dengan mencermati pemberian kompensasi yang layak, dan memuaskan supaya kinerja yang diberikan kepada karyawan pada suatu perusahaan, dapat maksimal.

Menurut Hasibuan, (2016: 170) menyatakan bahwa “Untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, para pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang memengaruhi perilaku bawahan dengan cara yang meningkatkan antusiasme kerja, kebahagiaan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi.”

Permasalahan gaya kepemimpinan yang sering terjadi pada perusahaan yaitu dikarenakan banyaknya karyawan yang tidak sejalan dengan cara pemimpin memberikan tugas ke bawahan, dan juga tidak adanya tanggung jawab penuh atas pemberian tugas yang diberikan, sehingga tingkat hasil kerja karyawan dapat menurun. Kurangnya perhatian pemimpin dalam hal ini dapat memengaruhi karyawan untuk terus melakukan

penundaan pekerjaan didalam perusahaan, karena itu dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Menurut Husein Umar (2019: 128) menyatakan bahwa ”Waktu, tenaga, dan gagasan karyawan sangat berharga bagi keberhasilan bisnis, dan kompensasi adalah cara perusahaan menunjukkan penghargaannya.” Selain menyediakan kebutuhan dasar, kompensasi finansial memotivasi pekerja untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan, Satyawati dan Rahmat (2020: 15).

Artinya, dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan sangat memengaruhi karyawan, karena gaya kepemimpinan yang dapat menentukan untuk tercapainya hasil kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Selain memperhatikan gaya kepemimpinan, usaha yang dapat dilakukan guna meningkatkan keberhasilan perusahaan merupakan dengan mencermati pemberian kompensasi yang layak, dan memuaskan, supaya kinerja yang diberikan karyawan kepada suatu perusahaan, dapat maksimal.

Menurut Robbins dalam Setiana (2019: 131) “Kinerja merupakan hasil akhir dari upaya, dan pengambilan tindakan untuk menyelesaikan tanggung jawab dan kewajiban yang ditentukan dalam waktu tertentu. Kinerja seorang pekerja di sini diartikan sebagai hasil akhir dari usahanya dalam mengerjakan tugas dalam jangka waktu tertentu”. Hussein Fattah (2017: 8) berpendapat bahwa “kinerja adalah tujuan akhir dari tindakan yang dilakukan selama melakukan pekerjaan seseorang”. Kinerja merupakan hasil akhir dari usaha seseorang ketika mengerjakan suatu tugas, menurut ungkapan ini.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

PT. Graha Pena Jakarta Selatan merupakan gedung perkantoran sebelas lantai milik Jawa Pos Group, kelompok perusahaan besar di Indonesia yang bergerak di bidang media cetak dan elektronik. Gedung yang didirikan pada tahun 2002 ini terletak di Jalan Raya Kebayoran Lama No.12 Jakarta Selatan (Area Kawasan Permata Hijau). Tingkat sumber daya manusia yang tinggi

merupakan hal utama yang difokuskan PT. Graha Pena Jakarta Selatan dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan observasi yang telah penulis lakukan, kinerja karyawan pada PT. Graha Pena Jakarta Selatan dugaanya di bawah standar menurut penulis. Hal ini ditunjukkan dengan masih adanya beberapa pekerja yang pekerjaannya tidak mencapai target dan tujuan. Keadaan tersebut butuh memperoleh atensi pimpinan supaya kinerja karyawan jadi lebih baik pada waktu yang akan mendatang. Perihal yang mendasar yang wajib dicoba oleh pemimpin merupakan perlunya mempraktikkan kerja sama yang baik, serta pula inisiatif lebih yang diarahkan kepada segala karyawan tanpa terkecuali.

Berikut ini, data Pra Survei kuesioner yang diperoleh dari jawaban 15 karyawan PT. Graha Pena Jakarta Selatan 2024.

Tabel 1.1  
 Hasil Pra Survei Gaya Kepemimpinan pada PT. Graha Pena Jakarta Selatan

No	Kategori	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1.	Pimpinan dalam berkomunikasi menerapkan pola komunikasi satu arah terhadap bawahan.	3	12
2.	Pimpinan memberikan gambaran atas tugas yang diberikan.	7	8
3.	Pimpinan menerapkan hubungan yang supportif kepada bawahan.	5	10
4.	Pimpinan menginstruksikan bawahan dalam hal memecahkan segala masalah diperusahaan.	2	13
Jumlah karyawan		15	15

Sumber: Hasil Pra Survei kepada 15 Karyawan PT. Graha Pena Jakarta Selatan 2024.

Berdasarkan temuan Pra Survei Tabel 1.1 hasil pada gaya kepemimpinan yang disebarkan kepada 15 karyawan PT. Graha Pena Jakarta Selatan mengenai aspek-aspek yang memengaruhi gaya kepemimpinan dapat dilihat dari pimpinan dalam berkomunikasi menerapkan pola komunikasi satu arah terhadap bawahan dengan banyaknya karyawan “setuju” sejumlah 3 karyawan, dan “tidak setuju” 12 karyawan. Lalu permasalahan pada pimpinan memberikan gambaran atas tugas yang diberikan dengan banyaknya karyawan “setuju” sejumlah 7 karyawan, dan “tidak setuju” 8 karyawan. Kemudian permasalahan pada pimpinan menerapkan hubungan yang supportif kepada bawahan dengan banyaknya karyawan “setuju” sejumlah 5 karyawan, dan “tidak setuju” 10 karyawan. Selanjutnya permasalahan pada

pimpinan menginstruksikan bawahan dalam hal memecahkan segala masalah di perusahaan dengan banyaknya karyawan “setuju” 2 karyawan, dan “tidak setuju” 13 karyawan.

Dapat disimpulkan dari penjelasan di atas, kendali bebas yang diterapkan pada Gaya Kepemimpinan oleh pemimpin, menjadi menurunnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan

Tabel 1.2  
 Hasil Pra Survei Kompensasi pada PT. Graha Pena Jakarta Selatan

No	Pernyataan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Bonus yang diterima sesuai dengan <i>realisasi</i> kerja karyawan.	0	15
2	Gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan beban kerja.	4	11
3	Saya mendapatkan apresiasi dari perusahaan atas hasil kerja yang memuaskan.	13	2
4	Tunjangan hari raya yang diterima sesuai harapan.	15	0
5	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan, dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan.	8	7
6	Pemberian jasa dalam penanggulangan risiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.	10	5
Jumlah Karyawan		15	15

Sumber: Hasil Pra Survei kepada 15 Karyawan PT. Graha Pena Jakarta Selatan 2024

Berdasarkan temuan Pra Survei Tabel 1.2 Hasil Pra Survei pada kompensasi yang disebarkan kepada 15 karyawan PT. Graha Pena Jakarta Selatan mengenai aspek-aspek yang memengaruhi kompensasi, dapat dilihat dari permasalahan pada bonus yang diterima sesuai dengan realisasi kerja karyawan dengan jawaban “setuju” sejumlah 0 karyawan, dan “tidak setuju” sejumlah 15 karyawan. Lalu permasalahan pada gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan beban kerja dengan jawaban “setuju” sejumlah 4 karyawan, dan “tidak setuju” sejumlah 11 karyawan. Kemudian permasalahan pada saya mendapatkan apresiasi dari perusahaan atas hasil kerja yang memuaskan dengan jawaban “setuju” sejumlah 13 karyawan, dan “tidak setuju” sejumlah 2 karyawan. Selanjutnya permasalahan pada tunjangan hari raya yang diterima sesuai harapan dengan jawaban “setuju” sejumlah 15 karyawan dan “tidak setuju” sejumlah 0 karyawan. Berikutnya permasalahan pada perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan dengan jawaban “setuju” sejumlah 8 karyawan, dan “tidak setuju” sejumlah 7 karyawan. Dan selain itu permasalahan pada pemberian jasa dalam

penanggulangan risiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan dengan jawaban “setuju” sejumlah 10 karyawan dan “tidak setuju” sejumlah 5 karyawan.

Dapat disimpulkan dari penjelasan di atas, pemberian bonus yang diterapkan dalam perusahaan belum terpenuhi dengan baik, sehingga dapat memengaruhi hasil kerja dari para karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1.3  
Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan pada PT. Graha Pena Jakarta Selatan

No	Kategori	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang lebih baik dari standar.	7	8
2.	Pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan target perusahaan.	6	9
3.	Saya sangat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja.	4	11
4.	Saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan.	6	11
5.	Saya membuat target waktu dalam menyelesaikan tugas, dan kegiatan di perusahaan.	9	6
Jumlah karyawan		15	15

Sumber: Hasil Pra Survei Kepada 15 Karyawan PT. Graha Pena Jakarta Selatan 2024.

Berdasarkan temuan Pra Survei Tabel 1.3 pada kinerja karyawan yang disebarkan kepada 15 karyawan PT. Graha Pena Jakarta Selatan mengenai aspek-aspek yang memengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat dari permasalahan pada karyawan mampu menyelesaikan tugas yang lebih baik dari standar dengan jawaban “setuju” sejumlah 7 karyawan, dan “tidak setuju” sejumlah 8 karyawan. Lalu permasalahan pada pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan target perusahaan dengan jawaban “setuju” sejumlah 6 karyawan, dan “tidak setuju” sejumlah 9 karyawan. Kemudian permasalahan pada saya sangat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja dengan jawaban “setuju” sejumlah 4 karyawan, dan “tidak setuju” sejumlah 11 karyawan. Selanjutnya permasalahan pada saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan dengan jawaban “setuju” sejumlah 4 karyawan, dan “tidak setuju” sejumlah 11 karyawan. Dan terakhir permasalahan pada saya membuat target waktu dalam menyelesaikan tugas dan kegiatan di perusahaan dengan jawaban “setuju” sejumlah 9 karyawan, dan “tidak setuju” sejumlah 8 karyawan

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Goverd Adler Clinton Rompas, Bernhard Tewal, Lucky Dotulong, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol.6 No.4 September 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Hasil analisis diperoleh nilai R Square 0.488. Besarnya angka tersebut sama dengan 48.8%, angka tersebut mengandung arti bahwa Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 48.8%, sedangkan sisanya 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

Arief Teguh Nugroho, Jurnal Pengembangan Wiraswasta, Vol. 20 No. 02, Agustus 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah. Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 1.428 - 0,238X_1 + 0,312X_2 + 0.507X_3$  yaitu bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Kerja mampu menjelaskan 37,3% variabilitas Kinerja karyawan. sedangkan sisanya 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Fathonah Al Hadromi, Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 11, No. 1 Januari 2017. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi, Kedisiplinan dan Kinerja Guru di SD Islam Tompokersan Lumajang Hasil analisis diperoleh nilai R Square nilai koefisien determinasi untuk kinerja (Y) sebesar 0,274 yang berarti bahwa pengaruh gaya Kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y) sebesar 27,4% dan sisanya 72,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Ismail Shaleh, M. Nuruddin Subhan, Yuli Ardianto. Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila, Vol.3 No. 2, Sept 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Holland Bakery Depok. Berdasarkan hasil analisis nilai R Square sebesar 0,844, hal ini berarti 84,4% variasi dari motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi, adapun sisanya 15.6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model seperti kedisiplinan, lingkungan kerja, komunikasi dengan atasan dan karyawan lainnya dan sebagainya.

Wahyuni Sri Astutik, Nunung Setiyo Budi, Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi Vol. 1, No.2 Tahun 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Citra Rasa Betawi Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil analisis nilai R Square sebesar 0,908 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi memengaruhi kinerja karyawan sebesar 90,8% dan sisanya yaitu 9,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Ahmad Ulil Albab Al Umar, Yeyen Novita, Deby Asyah Septiyanti, Pandu Nur Wicaksono, Faiz Nasokha, Muammar Taufiqi Lutfi Mustofa, Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 22(1), Februari 2022 Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Anwar Contruction Jambi. Berdasarkan hasil analisis nilai R Square sebesar 0,462 atau 46,2% yang mengartikan bahwa 46,2% menjelaskan mengenai bagaimana gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 54,8% dijelaskan oleh faktor ataupun hal lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Ocni Dwi Rahayu I, Hasan Abdul Rozak, Jurnal Mirai Management, Vol 7 No. 2 (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Resto Converso Semarang. Berdasarkan hasil dari pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh adjusted Rsquare, berikut ini adalah hasil koefisien determinasi. Bahwa nilai koefisien determinasi yang dilihat dari adjusted Rsquare adalah sebesar 0,843. Hal ini berarti 84,3% kinerja karyawan Converso Semarang dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi dimana sisanya 15,7% dapat dijelaskan dari variabel lain yang tidak diamati.

Fery Supriyanto, Hoirul Rohim, Jurnal Manajemen Kompeten, Vol. 3 No.2 Desember 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Aparatur Desa Sukamaju. Berdasarkan besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh adjusted Rsquare, berikut ini adalah hasil koefisien determinasi. Bahwa nilai koefisien determinasi

yang dilihat dari adjusted Rsquare adalah sebesar 0,604. Hal ini berarti 60,4% kinerja karyawan Aparatur Desa Sukamaju Kecamatan Babat Supat dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi, sementara sisanya 39,6% dapat dijelaskan dari variabel lain yang tidak diamati.

Erdiansyah, Edduar Hendri, Aditya Setiawan. Jurnal Manajemen dan Investasi, Vol. 4 No. 1, Juni 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Golden Blossos Sumatera (GBS), Desa Perambatan, Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil analisis nilai R square sebesar 0,449. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan seluruh variabel Gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan Kerja sebesar 44,9%, sisanya 55,1% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis penelitian ini. .

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Tujuan dari diadakannya uji coba adalah untuk mengetahui instrumen mana yang sudah sesuai, dan mana yang kurang dari harapan. Kualitas temuan penelitian pada akhirnya ditentukan oleh keakuratan data yang dikumpulkan, yang pada gilirannya sangat dipengaruhi oleh kualitas peralatan. Instrumen yang dapat dipercaya adalah instrumen yang mempunyai validitas, dan reliabilitas. Dua tes digunakan untuk pengujian instrumen dalam penyelidikan ini, sebagaimana tampak di bawah ini..

##### 1) Uji Validitas

Uji Validitas Instrumen digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2017: 121) hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur itu valid). Guna menguji validitas setiap instrumen, rumus yang digunakan adalah koefisien korelasi product moment sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2017)

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa “Uji reliabilitas adalah sejauhmana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 60 karyawan PT. Graha Pena Jakarta Selatan, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, dan akan ditentukan reliabilitasnya. Menurut Suharsimi Arikunto (2015: 223) cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber: Suharsimi Arikunto (2015: 223).

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Ditujukan untuk mengetahui apakah variabel residual atau confounding dalam suatu model regresi mengikuti distribusi normal merupakan tujuan dari uji normalitas menurut Ghazali (2018: 161). Menurut Sugiyono (2017: 257) menjelaskan bahwa “Uji normalitas dapat diuji dengan Kolmogorov Smirnov” dengan rumus sebagai berikut.

$$Kd = 1.36 \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Sumber: Sugiyono (2017: 257)

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2016: 103) “uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen atau variabel bebas”. Dalam rangka mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan

lawannya, variance inflation factor (VIF) dengan rumus sebagai berikut.

$$VIF = \frac{1}{1 - R_1^2}$$

Sumber: Singgih Santoso (2015: 234)

3) Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018: 137) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas menentukan apakah variance residual dalam model regresi berbeda pada setiap observasi

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2017: 277) menyatakan bahwa regresi linier dasar dapat digunakan untuk memprediksi besar kecilnya koefisien suatu persamaan linier dengan satu variabel bebas, sehingga dapat mengantisipasi nilai variabel terikatnya. Analisis regresi linier penelitian ini didasarkan pada hipotesis bahwa X dan Y berhubungan linier

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (Gaya Kepemimpinan) bila dua atau lebih variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi) sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya)

d. Uji Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien Korelasi (R) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk menentukan sejauhmana hubungan yang dikaitkan antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan

e. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran sejauhmana model dapat memperhitungkan fluktuasi variabel dependen (Ghozali, 2018: 97). Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya

f. Uji Hipotesis

- 1) Uji Regresi Parsial (Uji t)  
 Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang parsial atau tidak terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Uji Simultan (Uji F)  
 Menurut Ghozali (2018: 96) “Untuk mengetahui apakah variabel terikat dan bebas terhubung linier digunakan uji F. “Guna membantu dalam pengambilan keputusan, uji F membandingkan nilai F yang dihitung dengan nilai F pada tabel.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Uji Validitas

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel (df = 58)	Keterangan
X1.1	0,649	0,254	VALID
X1.2	0,728	0,254	VALID
X1.3	0,538	0,254	VALID
X1.4	0,769	0,254	VALID
X1.5	0,787	0,254	VALID
X1.6	0,693	0,254	VALID
X1.7	0,630	0,254	VALID
X1.8	0,668	0,254	VALID
X1.9	0,789	0,254	VALID
X1.10	0,566	0,254	VALID

Sumber: Hasil Output SPSS 29 diolah 2024

Atas dasar hasil pengujian pada Tabel 4.5, dapat dilihat bahwa item pernyataan pada variabel X1 atau gaya kepemimpinan memiliki nilai Rhitung  $\geq$  Rtabel, sehingga dapat dikatakan bahwa item pada variabel X1 Gaya kepemimpinan adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan-pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)**

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel (df = 58)	Keterangan
X2.1	0,811	0,254	VALID
X2.2	0,876	0,254	VALID
X2.3	0,896	0,254	VALID
X2.4	0,884	0,254	VALID
X2.5	0,884	0,254	VALID
X2.6	0,810	0,254	VALID
X2.7	0,531	0,254	VALID
X2.8	0,906	0,254	VALID
X2.9	0,754	0,254	VALID
X2.10	0,773	0,254	VALID

Sumber: Hasil Output SPSS 29 diolah 2024

Atas dasar hasil pengujian pada Tabel 4.6, dapat dilihat bahwa item pernyataan pada variabel X2 atau kompensasi (X2) memiliki nilai Rhitung  $\geq$  Rtabel, sehingga dapat dikatakan bahwa item

pada variabel X2 atau kompensasi (X2) adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan-pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel (df = 58)	Keterangan
Y.1	0,808	0,254	VALID
Y.2	0,840	0,254	VALID
Y.3	0,804	0,254	VALID
Y.4	0,671	0,254	VALID
Y.5	0,844	0,254	VALID
Y.6	0,651	0,254	VALID
Y.7	0,858	0,254	VALID
Y.8	0,828	0,254	VALID
Y.9	0,713	0,254	VALID
Y.10	0,777	0,254	VALID

Sumber: Hasil Output SPSS 29 diolah 2024

Atas dasar hasil pengujian pada Tabel 4.7, dapat dilihat bahwa item pernyataan pada variabel Y atau kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Rhitung  $\geq$  Rtabel, sehingga dapat dikatakan bahwa item pada variabel Y atau kinerja karyawan (Y) adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan-pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

##### b. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Keterangan
X1	0,870	Reliabel
X2	0,943	Reliabel
Y	0,926	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 29 diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil uji reliabilitas variabel gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh dari nilai Cronboch's Alpha adalah sebesar 0,870, kemudian variabel kompensasi (X2) diperoleh dari nilai Cronboch's Alpha adalah sebesar 0,943 dan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh dari nilai Cronboch's Alpha adalah sebesar 0,926, karena nilai semua variabel melebihi dari kriteria nilai Cronboch's Alpha sebesar 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel

##### c. Uji Asumsi Klasik

###### 1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13  
 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E+7
	Std. Deviation	6,53763249
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,063
Kolmogorov-Smirnov Z		,604
Asymp. Sig. (2-tailed)		,859
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah dengan SPSS 29 (2024)

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov pada Tabel 4.13 menunjukkan nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0,604 dengan nilai probabilitas signifikan (Asymp. Sig) sebesar 0,859. Karena nilai p atau Asymp. Sig > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Dengan kata lain, model regresi penelitian ini terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 14  
 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	17,321	3,630		4,772	,000		
	X1	,222	,179	,208	1,242	,219	,344	2,903
	X2	,386	,132	,490	2,922	,005	,344	2,903

a. Dependen Variabel: Y  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 29 2024

Berdasarkan Tabel 4.14, Hasil uji multikolinieritas antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diketahui bahwa nilai Varians Inflation Factors atau VIF nya kurang dari 10 yaitu sebesar 2,903, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 15  
 Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,727	1,930		6,593	,000
	X1	-,045	,095	-,087	-,478	,634
	X2	-,197	,070	-,512	-2,801	,007

a. Dependen Variabel: absres  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 29 2024

Berdasarkan Tabel 4.15, Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser, menunjukkan nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh 0,634 > 0,05

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 16  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	15,691	3,813	4,115	,000	
	X1	,646	,112	,605	5,783	,000

a. Dependen Variabel: Y  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 29 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.16 Hasil uji regresi linier sederhana pada variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 15,691 + 0,646 X1$

Tabel 4. 17  
 Hasil Uji Regresi Sederhana Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	20,420	2,648	7,710	,000	
	X2	,519	,078	,658	6,661	,000

a. Dependen Variabel: Y  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 29 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.17 Hasil uji regresi linier sederhana pada variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 20,420 + 0,519 X2$

Tabel 4. 18  
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	17,321	3,630	4,772	,000	
	X1	,222	,179	,208	1,242	,219
	X2	,386	,132	,490	2,922	,005

a. Dependen Variabel: Y  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 29 2024

Berdasarkan Tabel 4.18 Hasil uji regresi linier berganda, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel coefficients pada kolom unstandardized dalam kolom B. dalam subkolom tersebut terdapat nilai constant (konstanta) sebesar 17,321, untuk nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,222 dan nilai koefisien regresi



kompensasi (X2) sebesar 0,386. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda dalam penilaian ini yang kemudian akan diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi tersebut, adapun model regresinya sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 17,321 + 0,222 X_1 + 0,386 X_2$$

Adapun interpretasi dari modal persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut.

- Konstan sebesar 17,321 menyatakan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) memiliki nilai 0 (nol), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 17,321.
  - Pada saat variabel gaya kepemimpinan (X1) (positif) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1%; maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,222.
  - Pada saat variabel kompensasi (X2) (positif) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1%; maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,386.
  - Untuk regresi berganda, angka korelasi gaya kepemimpinan (X1) 0,222 dan angka korelasi kompensasi (X2) sebesar 0,386 adalah hasil yang didapat pada kolom standardized coefficients (Beta). (positif).
- e. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. 20  
 Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	,605**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Y	Pearson Correlation	,605**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah Penulis 2024

Berdasarkan Tabel 4.20 Hasil uji koefisien korelasi gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,605. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,600-0,799; artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan

(X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang Kuat

Tabel 4. 21  
 Koefisien Korelasi Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		X2	Y
X2	Pearson Correlation	1	,658**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Y	Pearson Correlation	,658**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah Penulis 2024

Berdasarkan Tabel 4.21 Hasil uji koefisien korelasi kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel kompensasi (X2) sebesar 0,658. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,600-0,799; artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang Kuat

Tabel 4. 22  
 Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	Df 1	Df 2	Sig. F Change
1	,670 <sup>a</sup>	,448	,429	6,651	,448	23,166	2	57	,000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah Penulis 2024

Berdasarkan Tabel 4.23 Hasil uji koefisien korelasi gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) sebesar 0,670. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,600-0,799; artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang Kuat.

- f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 23  
 Hasil Uji Koefisien Derteminasi Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,605 <sup>a</sup>	,366	,355	7,070

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan X1

Sumber: Data diolah Penulis 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.23 diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,366 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki

pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 36,6%, sedangkan sisanya sebesar 63,4% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4. 24  
 Hasil Uji Koefisien Derteminasi Kompensasi (X2) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,658 <sup>a</sup>	,433	,424	6,682

a. Predictors: (Constant), Kompensasi X2  
 Sumber: Data diolah Penulis 2024

Berdasarkan Tabel 4.24 diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,658 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 43,3% sedangkan sisanya 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 25  
 Koefisien Determinasi Gaya kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,670 <sup>a</sup>	,448	,429	6,651

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan X1, Kompensasi X2  
 Sumber: Data diolah Penulis 2024

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, dapat dilihat hasil R Square bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,670; maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 44,8%; sedangkan sisanya sebesar 55,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 26  
 Hasil Uji T Parsial

Model		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.	
		Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients
		B	Std. Error			
1	(Constant)	17,321	3,630	4,772	,000	
	X1	,222	,179	,208	,219	
	X2	,386	,132	,490	,292	

a. Dependen Variabel: Y  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 29 Penulis 2024

Uji hipotesis Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai Thitung sebesar 1,242 dan t Tabel 2,001 (1,242 < 2,001) H0 diterima, dan Ha ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara

parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji hipotesis Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai Thitung sebesar 2,922 dan Ttabel 2,001 (2,922 > 2,001) H0 ditolak, dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi (X2) berpengaruh secara nyata terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 27  
 Uji F Hitung Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2049,702	2	1024,851	23,166	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2521,698	57	44,240		
	Total	4571,400	59			

a. Dependen Variabel: Y  
 b. Predictors: (Constant), X2, X1  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 29 2024

Berdasarkan Tabel 4.27 dan hasil analisis, diperoleh hasil nilai Fhitung 23,116 > F tabel 3,160 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka H03 ditolak, dan Ha3 diterima, artinya gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Graha Pena Jakarta

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Bab IV pada PT Graha Pena Jakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Tidak terdapat pengaruh pada gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Pena Jakarta Selatan. Hal tersebut dapat dibuktikan karena variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai Thitung 1,242 < Ttabel 2,001 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05; maka H0 Diterima, dan Ha Ditolak.
2. Terdapat pengaruh pada kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Pena Jakarta Selatan. Hal tersebut dapat dibuktikan karena variabel kompensasi (X2) 2,922 (2,922 > 2,001) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05; maka H02 ditolak, dan Ha diterima.
3. Terdapat pengaruh pada gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Pena Jakarta Selatan. Hal

tersebut dapat dibuktikan karena nilai Fhitung sebesar 23,166 dan Ttabel 3,160 (23,166 > 3,160) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05; maka H03 ditolak, dan Ha3 diterima..

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Andezsa, P. M., Sumarni, & Rohman, W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. *Dinamika Manajemen*,
- [2] Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Prenadameidia Group.
- [3] Dewi, D. P., & harjoyo. (2019). *manajemen sumber daya manusia*. Tangerang Selatan. Unpam press.
- [4] Farida, S. I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: Eureka Media
- [5] Abid, M., & Andi, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Citra Rasa Betawi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 1-11.
- [6] Amaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business and Economics*, 161-169.
- [7] Buulolo, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal As-Said*, 1(2), 40-51.
- [8] Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6 (2), 1860-1880.
- [9] Nuraeni, S., Mattalatta, M., & Syukur, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- [10] Rustilah, S. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai tenaga kontrak. *Journal of Management Review*, 2(2), 219-222.
- [11] Said, A., & Astutik, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Bening Lestari. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 21-33.
- [12] Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- [13] Suhendri, R. A. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, 1-10.
- [14] Wibowo, M. P., & Syafii, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 54-64.